

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



「新卒者体験雇用事業」の拡充について

◆6月7日から改正

平成22年6月7日から、「新卒者体験雇用事業」の内容が拡充されています。

この事業は、就職先が決まっていないうる新卒者を対象として、企業が体験的な雇用の機会を設けることにより、就職先の選択肢を広げるとともに、その後の正規雇用へ結び付けることを目的としています。

この制度を活用する企業には、「新卒者体験雇用奨励金」が支給されます。今回はこの奨励金の「体験雇用期間」と「支給額」が改正されました。

◆主な要件と改正点

この制度の対象者は、卒業後も就職活動を継続している大学生や高校生等で、ハローワークへ登録していることが条件となります。

対象者を受け入れる企業は、ハローワークへ体験雇用求人を登録する必要があり、体験雇用の開始日は「卒業日の翌日以降」となっています。

制度改正前の体験雇用期間は「1カ月」でしたが、改正後は「最長3カ月」まで可能となり、奨励金の額は「8万円」から「最大16万円」（1カ月目：8万円、2・3カ月目：各4万円）となりました。

◆申請までの流れ

体験雇用の開始にあたっては、

企業は対象者との間で定期雇用契約を締結します。体験雇用期間中の労働時間は、通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度（30時間を下回らない）で設定し、契約で定めた賃金を支払います。

そして、体験雇用開始日から2週間以内に「体験雇用実施計画書」を提出し、その後、体験雇用終了日の翌日から起算して1カ月以内に「体験雇用結果報告書兼新卒者体験雇用奨励金支給申請書」を提出することとなります。

◆中小企業にとっての大きなチャンス

世界的な不況、それに伴う企業の業績不振の影響で、就職内定率は低下傾向にありますが、これを逆手にとれば、中小企業にとっては良い人材を採用する大きなチャンスだとも言われています。

このような制度をうまく活用して、人材の採用・定着につなげたいものです。

「メンタルヘルス対策」をめぐる動き

◆ストレス社会の中で

日本における自殺者数は、近年、3万人を超える数で推移していますが、そのうち約2,500人の原因・動機は「勤務問題」によるものだとされています。また、精神障害等による労災認定件数も

増加傾向にあり、仕事や職業生活に強いストレスを感じている労働者は約6割に上るとの調査結果もあるようです。厚生労働省の調査では、うつ病患者を含む「気分障害」の患者は100万人を超えているそうです。

そのような状況の中、厚生労働省に設置された「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」（学者、医師、弁護士などで構成）が、5月下旬に初めての会合を開きました。

◆今後検討される内容

この検討会においては、（1）メンタルヘルス不調者を把握する方法（2）不調者の把握後の作業転換・職場復帰などの対応方法を検討するとしています。

このうち（1）については、具体的には、労働安全衛生法に基づく定期健康診断において、労働者が不利益を被らないように配慮をしつつ、効果的にメンタルヘルス不調者を把握する方法について検討していくとしています。

また、（2）については、メンタルヘルス不調者の把握後、会社による労働時間の短縮、作業の転換、休業、職場復帰等の対応が適切に行われるように、外部機関の活用や医師の確保に関する制度等について検討していくとしています。

◆企業としての対応が急務

労働基準監督署では、平成22年度においては、「メンタルヘルス対策の具体的な取組みについての事業場への指導・助言」を特

に強化する方針を示しています。

企業としても、メンタルヘルス不調者が発生しないための取組み、仮に不調者が発生してしまった場合の対応についてのルール作り（「休職制度」「職場復帰制度」「リハビリ勤務制度」等の規定化）など、対応が急務となっている状況です。

育児・介護休業法に関する新しい援助・調停制度

◆改正育児・介護休業法の施行

改正育児・介護休業法の主要部分の施行が6月30日に迫っています（一部の規定は、「常時100人以下の労働者を雇用する中小企業」について平成24年7月1日から施行されます）。

この改正により、「短時間勤務制度の義務化」「パパママ育児プラス制度の創設」などが図られ、仕事と子育ての両立支援のための取組みが強化されますが、改正前の法律においても、育児休業取得による不利益取扱いなどは禁止されており、それらに関するトラブルは多いようです。

◆相談件数が大幅に増加

厚生労働省の発表によれば、2009年度に全国の労働局に寄せられた「育児・介護休業法に関する相談」は1,657件だったそうです。この件数は、前年度から約3割も増えています。

相談の主な内容は、育児休業

取得による解雇、降格、正社員からパートタイマーへの変更の強要などとなっています。

◆苦情処理や紛争解決のために

改正育児・介護休業法においては、「苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み」が創設され、すでに実施されています。具体的には、都道府県労働局長による「援助制度」（2009年9月スタート）、社会保険労務士や弁護士などの専門家によって構成される「調停制度」（2010年4月スタート）です。

これらの制度は、企業側・従業員側それぞれの言い分を聞き、紛争に関する結論が出るまでに、「援助制度」は1～2カ月程度、「調停制度」は3カ月程度かかると言われています。

改正法の主要部分の施行により、今後、「援助制度」や「調停制度」の利用件数が増えていくものと思われます。企業としては、まずは、育児休業・介護休業などに関して紛争とならないような制度作り、労務管理等が求められます。

「テレワーク（在宅勤務）」導入企業が増加

◆2009年は19%の企業が導入

総務省が4月下旬に「2009年通信利用動向調査」の結果を発表しましたが、それによれば、テレワーク（在宅勤務）を導入している企業は2009年に19.0%となったそうです。2007年は10.8%で

したから、2年でほぼ倍増しているといえます。

増加している要因には、どのようなことがあるのでしょうか。

◆「非常時に備えて」の理由が増加

テレワークを導入している企業の導入目的を見てみると、「勤務者の移動時間の短縮」（51.5%）、「定型的業務の効率性（生産性）の向上」（41.8%）が上位を占めています。

そして、「地震や新型インフルエンザ等の非常時の事業継続に備えて」が、前年の19.2%から20.4ポイントも上昇し、39.6%となっています。

その他の理由としては、「顧客満足度の向上」（18.7%）、「勤務者にゆとりと健康的な生活の実現」（13.3%）、「通勤弱者（身体障害者、高齢者、育児中の女性等）」への対応（13.2%）などが挙げられています。

◆導入企業の多くは大企業

テレワーク導入企業のうち、96.2%が「導入の効果があつた」と回答しており、その効果はとて大きいようです。

現在、テレワーク導入企業の中心は大企業となっているようですが、今後は、非常時への対応（危機管理）、従業員への配慮、顧客先への配慮といった理由から、中小企業でも導入が進んでいくかもしれません。